

**INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ
INSTITUTUL ONCOLOGIC**

ORDIN
mun. Chișinău

„23” aprilie 2019

Nr. 55

***„Privind măsurile suplimentare de consolidare și control al
Integrității instituționale în cadrul IMSP IO”***

În vederea asigurării servirii interesului public cu imparțialitate și obiectivitate, întru respectarea prevederilor art. 14 din Legea integrității nr. 82 /2017, art. 5, al.2), lit. d) și art. 7, lit. c) din Legea privind testarea integrității instituționale*, nr. 325/2013, în scopul sporirii cazurilor de dezvăluire a practicelor ilegale și avertizărilor de integritate, conducându-ne de prevederile art. 9 al. (2) din Legea privind avertizorii de integritate, nr. 122/2018, a Legii privind declararea averii și a intereselor personale nr. 133/2016, în temeiul p. 49, (14), din Regulamentul Instituției Medico-Sanitară Publică Institutul Oncologic, aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 557 din 28.06.2017,

APROB:

1. Regulamentul privind regimul juridic al conflictelor de interese în cadrul IMSP Institutului Oncologic (anexă).
2. Procedura de examinare și raportare internă a dezvăluirilor practicelor ilegale (anexa nr. 2).
3. Planul de familiarizare a angajaților cu măsurile de asigurare a integrității instituționale aplicate în cadrul IMSP IO, (anexa nr. 3).

ORDON:

1. A ține cont de faptul că evidența declarațiilor de conflict de interese și dezvăluirea practicelor ilegale și al avertizorilor de integritate din cadrul IMSP IO se realizează strict prin prisma art. 14 din Legea integrității nr. 82/2017, art. 5, al. 2), lit. d), art. 7, lit. c) și art. 9 al. (2) din Legea privind avertizorii de integritate, nr. 122/2018.
2. Șef serviciului juridic, dl Dinu Enache se desemnează responsabil de ținerea registrelor de evidență a declarațiilor de conflict de interese a dezvăluirilor practicelor ilegale și al avertizorilor de integritate din cadrul IMSP IO, cu următoarele atribuții:
 - 2.1. Raportare imediată către administrație a fiecărei declarații de conflict de interese, dezvăluirilor practicelor ilegale și al avertizorilor de integritate.
 - 2.2. De informarea semestrială, în formă scrisă, Autoritatea Națională de integritate despre conflictele de interese depistate și măsurile întreprinse.
 - 2.3. Asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal ale angajatului care dezvăluie o practică ilegală.

3. Angajații IMSP IO, o dată cu identificarea unui conflict de interese sau a unei practici ilegale au obligația:
 - 3.1. Să declare în scris, în termen de trei zile, despre conflictul de interese real apărut în cadrul activității sale profesionale, explicând natura conflictului de interese și cum aceasta influențează sau poate influența exercitarea imparțială și obiectivă a atribuțiilor sale;
 - 3.2. Să evite consumarea conflictului de interese prin abținere de la exercitarea atribuțiilor sale în măsura în care acestea sunt amenințate de conflictul de interese, până la soluționarea acestuia.
 - 3.3. Să facă o dezvăluire a practicii ilegale către persoana desemnată responsabil în acest sens, cu prezentarea informației, probelor de care dispune.
4. Prezentul ordin se aduce la cunoștința întregului colectiv, persoanelor evidențiate contra semnătură.
5. Controlul executării prezentului ordin îmi asum personal.

Director

semnat

Larisa CATRINICI

Regulament **privind regimul juridic al conflictelor de interese** **din cadrul IMSP Institutul Oncologic**

I. Dispoziții generale

1. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu prevederile art. 14 din Legea integrității nr. 82/2017 și stabilește procedura de declarare și tratare a conflictelor de interese de către angajații IMSP Institutul Oncologic (în continuare - IMSP IO).

2. Prevederile prezentului Regulament se aplică angajaților din cadrul IMSP IO.

3. În sensul prezentului Regulament, noțiunile utilizate au următoarele semnificație:

conflict de interes - situația în care angajatul are un interes personal ce influențează, ar putea sau pare a influența exercitarea imparțială și obiectivă a obligațiilor și responsabilităților ce îi revin potrivit legii;

conflictul de interese potențial - reprezintă situația în care interesele angajatului IMSP IO ar putea conduce la apariția unui conflict de interese real;

conflictul de interese real - apare în cazul în care angajatul IMSP IO este chemat să rezolve o cerere/demers, să emită un act administrativ, să încheie direct sau prin intermediul unei persoane terțe un act juridic, să ia o decizie sau să participe la luarea unei decizii în care are interese personale sau care vizează persoane ce îi sunt apropiate, persoanele fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial și care influențează sau pot influența exercitarea imparțială și obiectivă a activității profesionale;

entitate publică –persoană juridică cu statut de: autoritate publică, autoritate centrală, autoritate publică centrală de specialitate, autoritate publică locală, precum și de structură organizațională de pe lângă sau din sfera de competență a acestora; autoritate, instituție, organ, organizație, oficiu sau agenție de stat, autonomă, independentă, de autoadministrare și/sau de reglementare;

conducător al entității publice – persoană sau organ colegial responsabil de asigurarea măsurilor de integritate instituțională, precum și de sancționarea disciplinară, în limita competențelor, a incidentelor de integritate;

subdiviziune de evidență a cazurilor de conflict de interese (subdiviziune specializată) - subdiviziune sau persoană desemnată de către conducătorul IMSP IO în vederea înregistrării cazurilor de conflict de interese, în condițiile prezentului Regulament.

II. Procedura de declarare și soluționare a conflictelor de interese

4. Angajații IMSP IO au următoarele obligații în legătură cu identificarea și tratarea conflictelor de interese, care se îndeplinesc în condițiile legislației speciale:

a) să declare în scris, în termen de 3 zile de la data constatării, conducătorului IMSP IO (persoanei desemnate responsabilă) despre conflictul de interese real apărut în cadrul activității sale profesionale, explicând natura conflictului de

interese și cum acesta influențează sau poate influența exercitarea imparțială și obiectivă a atribuțiilor sale;

b) să evite consumarea conflictului de interese prin abținere de la exercitarea atribuțiilor sale în măsura în care acestea sunt amenințate de conflictul de interese, până la soluționarea acestuia.

5. Informarea despre apariția unui conflict de interese real se va face până la soluționarea cererii/demersului, emiterea actului administrativ, încheierea, directă sau prin intermediul unei persoane terțe, a actului juridic, participarea la luarea deciziei sau luarea deciziei.

1) Conducătorul IMSP IO are următoarele obligații în legătură cu identificarea și tratarea conflictelor de interese, care se îndeplinesc în condițiile legislației speciale:

a) să nu admită cu bună știință ca angajații din cadrul IMSP IO pe care o conduce să își exercite atribuțiile de serviciu fiind în situații de conflict de interese real;

b) să asigure ținerea evidenței declarațiilor de conflict de interese prin desemnarea persoanei responsabile de aceasta;

c) să soluționeze conflictul de interese declarat în termen de cel mult 3 zile de la data aducerii la cunoștință, aplicând opțiunile de soluționare prevăzute de legislația specială, luând în considerare interesele IMSP IO, interesul public și interesele legitime ale angajatului, nivelul, tipul funcției deținute de acesta, natura conflictului de interese, precum și alți factori;

d) să se adreseze Autorității Naționale de Integritate în cazul în care nu poate soluționa conflictul de interese declarat de angajat;

e) să informeze semestrial, în formă scrisă, Autoritatea Națională de Integritate despre conflictele de interese consumate depistate și măsurile întreprinse.

6. Conducătorul IMSP IO aplică una dintre următoarele opțiuni la luarea deciziei de tratate și soluționare a conflictului de interese, în măsura în care legile speciale nu prevăd altfel:

a) restricționarea accesului angajatului, afectat de un conflict de interese, la anumite informații sau restricționarea participării lui la examinarea situațiilor care au legătură cu interesul său personal;

b) transferul salariatului într-o altă funcție, cu acordul scris al acestuia;

7. Angajatul este obligat să se conformeze deciziei de soluționare a conflictului de interese real în care se află.

III. Gestionarea Registrului de evidență a conflictelor de interese

8. Comunicarea conflictelor de interese este înscrisă de către persoana responsabilă, într-un registru de evidență a conflictelor de interese, ținând și pe suport de hârtie și în format electronic, potrivit anexei nr.1 la prezentul Regulament, în conformitate cu prevederile legii cu privire la registre, pe care se aplică mențiunea „Informație cu accesibilitate limitată”.

9. După recepționarea declarației privind conflictul de interese de către persoana responsabilă aplică pe aceasta mențiunea „Informație cu accesibilitate limitată” și îl transmite conducătorului IMSP IO spre soluționare cel târziu în ziua lucrătoare următoare celei în care a fost recepționat.

10. La registrul de evidență a cazurilor de conflict de interese au acces persoana responsabilă, conducătorul IMSP IO și persoanele din cadrul instituțiilor care

realizează testarea integrității profesionale, împuternicite în acest sens. Accesul altor persoane la registru este strict interzis.

IV. Răspunderea

11. Neinformarea de către angajații IMSP IO a conflictelor de interese constituie încălcarea obligațiilor stabilite la art.14 din Legea integrității nr.82/2017.

12. Fapta angajatului în privința căruia s-a constatat că acesta a soluționat o cerere / demers, a emis / adoptat un act administrativ, a încheiat sau prin intermediul unei persoane terțe, un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea regimului juridic al conflictului de interese, a rapoartelor de muncă ori de serviciu, după caz, constituie abatere disciplinară (avertisment, mustrare sau mustrare aspră) sau contravențională și se sancționează conform legislației.

V. Arhivarea. Termenele de păstrare

13. După arhivarea la sfârșitul anului de gestiune a declarațiilor recepționate de subdiviziunea specializată, acestea se păstrează pentru un termen de 1 an, după care se lichidează conform normelor de secretariat.

14. Registrele de evidență a cazurilor de conflict de interese ținute pe suport de hârtie se arhivează la sfârșitul anului de gestiune de către subdiviziunea specializată și se păstrează încă pentru un termen de 1 an, după care se lichidează conform normelor de secretariat.

Procedura de examinare și raportare internă a dezvăluirilor practicilor ilegale în cadrul IMSP IO

I. Dispoziții generale

1. Prezenta Procedură stabilește algoritmul de dezvăluire și de verificare a avertizărilor despre practicile ilegale săvârșite în cadrul IMSP IO, precum și recunoașterea în calitate de avertizori de integritate și aplicare a măsurilor de protecție față de persoanele care avertizează benevol, cu bună-credință și în interes public despre ilegalitățile comise.

2. În sensul prezentei Proceduri noțiunile utilizate semnifică:

avertizare de integritate – dezvăluire cu bună-credință de către un angajat a unei practici ilegale ce constituie o amenințare sau un prejudiciu adus interesului public;

avertizor de integritate – angajat al IMSP IO care face o avertizare de integritate;

dezvăluire a practicilor ilegale – dezvăluire a manifestărilor de corupție, după cum sunt definite și enumerate în Legea integrității nr. 82/2017, a încălcărilor de mediu, a încălcărilor drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a celor ce țin de securitatea națională, precum și a altor încălcări, acțiuni sau inacțiuni care amenință sau prejudiciază interesul public;

angajat – persoană fizică care:

a) are sau a avut în ultimele 12 luni calitate de salariat, în sensul legislației muncii, în raport IMSP IO;

b) are sau a avut în ultimele 12 luni calitate de stagiar sau voluntar în raport cu IMSP IO;

c) are sau a avut în ultimele 12 luni raporturi juridice contractuale, civile cu IMSP IO;

angajator – IMSP IO în condițiile în care:

a) a intrat în raporturi juridice de muncă cu un angajat;

b) a intrat în raporturi juridice contractuale, civile cu un angajat;

buna-credință – standard de conduită, exprimat prin corectitudine, onestitate și responsabilitate;

răzbunare – orice formă de răfuială, presiune, dezavantajare sau discriminare la locul de muncă care este în legătură cu avertizarea de integritate sau rezultă din ea. Forme de răzbunare sunt: concedierea, suspendarea, retrogradarea, refuzul la promovarea în funcție sau instruire, transferul represiv, anularea primelor, a înlesnirilor sau a altor beneficii, hărțuirea sau alt tratament represiv, precum și amenințările cu astfel de acțiuni.

3. La primirea, verificarea avertizărilor despre practicile ilegale săvârșite în cadrul IMSP IO, precum și recunoașterea în calitate de avertizori de integritate și aplicarea măsurilor de protecție față de persoanele care avertizează benevol, se va ține cont de următoarele principii:

- 1) **principiul bunei-credințe** – conform căruia avertizorul de integritate beneficiază de măsuri de protecție doar în cazul în care a făcut o sesizare fiind convins de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legislației;
- 2) **principiul confidențialității** – potrivit căruia conducătorul ierarhic superior al avertizorului de integritate, directorul IMSP IO sau persoana responsabilă din cadrul IMSP IO au obligația de a păstra confidențialitatea datelor personale ale persoanei ce face avertizarea, precum și orice alte date din conținutul avertizării, ce pot duce la divulgarea identității, indiferent de faptul dacă persoana care a depus avertizarea divulgă ulterior aceste informații terților;
- 3) **principiul responsabilității** – conform căruia persoana care face avertizarea este obligată să o susțină cu probe, în cazul în care dispune de acestea;
- 4) **principiul nesanționării abuzive** – potrivit căruia nu poate fi sancționată persoana care face o avertizare cu bună-credință, dar care, ulterior cercetărilor, se dovedește a fi nefondată.

II. Dezvăluirea practicilor ilegale

Examinarea dezvăluirilor și recunoașterea statutului de avertizor de integritate

4. Dezvăluirea practicilor ilegale poate fi internă (comunicată persoanei responsabile din cadrul IMSP IO), externă (comunicată autorităților de examinare) și publică.
5. Dezvăluirea practicii ilegale se face în scris, pe suport de hârtie, fiind semnată de către angajat. Dezvăluirea se întocmește prin completarea de către angajat a formularului prevăzut în anexei nr. 1.
6. Dezvăluirea practicii ilegale se înscrie în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, ținut de către persoana responsabilă, al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1.
7. Identitatea angajatului care dezvăluie practici ilegale nu se divulgă și nu se comunică persoanelor bănuite de asemenea practici, dacă angajatul însuși nu dezvăluie sau nu comunică identitatea sa.
8. Datele cu caracter personal pot fi divulgate doar cazurile expres prevăzute de lege.
9. Angajatul este în drept să facă o dezvăluire internă a practicilor ilegale către persoana desemnată responsabil în acest sens, cu excepția cazurilor influențelor necorespunzătoare exercitate asupra lor, precum și al altor încercări de implicare a lor în manifestări de corupție în sensul Legii integrității nr. 82/2017 și al Legii nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale pe care sunt obligați să le denunțe.
10. Persoana desemnată în acest sens asigură înregistrarea dezvăluirilor practicilor ilegale în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate.
11. În cazul în care practica ilegală dezvăluită conține elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni, angajatorul este obligat să transmită informația cuprinsă în dezvăluire unei autorități de examinare competente.
12. Angajatul poate omite procedurile de dezvăluire internă a practicii ilegale, făcând o dezvăluire externă sau publică, atunci când:
 - a) consideră că angajatorul ar putea fi implicat în practicile ilegale dezvăluite;
 - b) consideră că există riscul nerespectării confidențialității datelor sale;

- c) consideră că există riscul pierderii, al dispariției sau al distrugerii probelor;
 - d) angajatorul nu i-a asigurat înregistrarea dezvoltării practicilor ilegale, sau nu l-a informat cu privire la rezultatele examinării în termenii prevăzuți.
- 13.** Clauzele de confidențialitate și secret profesional dintre angajator și angajat nu împiedică dezvoltarea practicilor ilegale.
- 14.** Pentru a fi înregistrată în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate și pentru a fi recunoscută drept avertizare de integritate, dezvoltarea practicilor ilegale trebuie să întrunească următoarele condiții:
- a) să fie făcută de un angajat al IMSP IO;
 - b) să se refere la activitatea IMSP IO;
 - c) să conțină informații/probe despre practicile ilegale și prejudicierea reală, iminentă sau potențială a interesului public;
 - d) persoana care face dezvoltarea trebuie să se identifice (nume, prenume, locul de muncă, date de contact, și semnătura).
- 15.** Înregistrarea unei dezvoltări a practicilor ilegale de interes public în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate acordă angajatului care o face statutul de avertizor de integritate.
- 16.** Dacă dezvoltarea este înregistrată, angajatului, în contextul recunoașterii sale în calitate de avertizor de integritate, i se comunică următoarele detalii:
- a) confirmarea scrisă privind înregistrarea în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, faptul inițierii unei examinări a circumstanțelor descrise în avertizarea de integritate și termenul în care va fi informat despre rezultatele examinării, conform anexei nr. 1;
 - b) despre respectarea confidențialității identității sale la examinarea dezvoltării, cu excepția cazurilor de pornire a procedurilor penale sau contravenționale în care este atras în calitate de martor și solicită protecție;
 - c) faptul că statutul de avertizor de integritate îi va fi retras dacă, pe parcursul examinării, se constată că dezvoltarea nu întrunește vreuna dintre condițiile prevăzute la p. 14 din prezenta procedură.
- 17.** În cazul în care, pe parcursul examinării dezvoltării, se constată că aceasta nu întrunește condițiile prevăzute la p. 14 din prezenta procedură, informația transmisă se examinează în baza regulilor generale de examinare a petițiilor.
- 18.** Termenele de examinare a avertizărilor de integritate:
- 1) Avertizorul de integritate este informat, în scris în termen de 30 de zile de la data înregistrării în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, despre rezultatele examinării avertizării de integritate.
 - 2) În cazul în care termenul prevăzut la alin. (1) este insuficient, acesta poate fi prelungit cu încă 30 de zile, cu informarea corespunzătoare a avertizorului de integritate.
 - 3) Dacă, în baza avertizării de integritate, este pornit un proces contravențional sau penal, avertizorului de integritate i se aduce la cunoștință că avertizarea de integritate va fi examinată în condițiile și termenele Codului contravențional al Republicii Moldova sau ale Codului de procedură penală al Republicii Moldova.

III. Protecția avertizorului de integritate

- 19.** Angajatul care, în legătură cu avertizarea de integritate pe care a făcut-o, este supus răzbunării (prin acțiuni, inacțiuni sau amenințări) din partea angajatorului sau a

unei alte persoane din cadrul IMSP IO este în drept să solicite protecție de la autoritățile prevăzute la **art. 16., al Legii nr. 122/2018 privind avertizorii de integritate.**

20. Avertizorul de integritate beneficiază de următoarele garanții:

- a) transferul său ori al persoanei care întreprinde acțiuni de răzbunare, pe perioada examinării cererii de acordare a protecției, într-o altă subdiviziune a IMSP IO, cu menținerea specificului de activitate, iar în lipsa acesteia – într-o subdiviziune care desfășoară o activitate conexasă, pentru a exclude sau a limita influența persoanei care s-a răzbunat în legătură cu avertizarea de integritate sau dezvăluirea practicilor ilegale;
- b) sancționarea persoanei care s-a răzbunat în legătură cu avertizarea de integritate sau dezvăluirea practicilor ilegale;
- c) anularea sancțiunii disciplinare, constatată de către angajator sau, după caz, de către instanța de contencios administrativ, care i-a fost aplicată angajatului ca urmare a unei dezvăluiri în interes public făcute cu bună-credință;
- d) despăgubirea prejudiciilor materiale și morale suportate în urma răzbunării.

21. Procedura de protecție a avertizorului de integritate:

- 1) Avertizorul de integritate supus răzbunării este în drept să depună la autoritățile de protecție o cerere scrisă pentru a solicita realizarea garanțiilor sale.
- 2) Pentru a beneficia de protecție, angajatul trebuie să îndeplinească următoarele condiții:
 - a) să fie recunoscut în calitate de avertizor de integritate, sau să fi făcut o dezvăluire publică a practicilor ilegale;
 - b) să fie supus răzbunării;
 - c) să existe legătură de cauzalitate între dezvăluirea practicilor ilegale și pretinsa răzbunare.

22. Protecția avertizorilor de integritate este asigurată de următoarele entități:

- a) angajatorul, în cazul dezvăluirilor interne ale practicilor ilegale;
- b) Avocatul Poporului, în cazul dezvăluirilor externe și publice ale practicilor ilegale.

23. IMSP IO va întreprinde acțiuni cu caracter administrativ în vederea încetării răzbunării împotriva angajatului, inclusiv la locul de muncă, și a asigurării protecției acestuia ca avertizor de integritate. Va anula actele administrative cu valoare de răzbunare în legătură cu dezvăluirea practicilor ilegale făcută de avertizorul de integritate.

24. Deciziile, acțiunile și inacțiunile angajatorului se contestă în contencios administrativ după epuizarea procedurii prealabile.

25. Neluarea, de către persoana desemnată responsabilă, a măsurilor de asigurare a dezvăluirii practicilor ilegale în cadrul IMSP IO, nerespectarea confidențialității angajaților care dezvăluie practici ilegale și neasigurarea măsurilor de protecție a angajaților recunoscuți în calitate de avertizori de integritate atrag răspundere disciplinară și/sau contravențională.

26. Divulgarea de către persoana responsabilă a identității avertizorului de integritate persoanelor pretins responsabile de practicile ilegale pe care acesta le invocă atrage răspundere disciplinară și/sau contravențională.

27. Avertizorul de integritate care a făcut o avertizare despre care știa sau trebuia în mod rezonabil să cunoască că este falsă poartă răspundere disciplinară.

Formularul dezvăluirii interne a practicii ilegale

I. Date generale despre angajat	
Se completează de către angajat	Se completează de către persoana responsabilă de examinarea dezvăluirii*
1. Locul de muncă, subdiviziunea în care activează, funcția ocupată _____	1. _____
2. Relația cu angajatorul (contract individual de muncă sau raporturi juridice contractuale, civile) _____	2. _____
II. Date despre practica ilegală	
1. Descrierea practicii ilegale dezvăluite _____	1. _____
2. Amenințarea/prejudicierea interesului public prin practica ilegală (în ce constă aceasta) _____	2. _____
3. Prezentarea probelor/informațiilor care confirmă practica ilegală dezvăluită sau indicarea modalităților de verificare a informației dezvăluite _____	3. _____
4. Cu referire la această practică ilegală, ați făcut o dezvăluire publică sau o dezvăluire anterioară (transmisă altor autorități, altor persoane fizice și/sau juridice ori reprezentanților societății civile și/sau mass-mediei)? (Se indică data, luna, anul și cui a fost transmisă această dezvăluire) _____	
III. Recunoașterea în calitate de avertizor de integritate**	
Decizia: _____	
_____ (Data)	_____ (Semnătura persoanei responsabile de examinarea dezvăluirii practicii ilegale)
C O T O R	
Dezvăluirea internă a practicii ilegale este recepționată de către _____ (Numele, prenumele persoanei responsabile care recepționează dezvăluirea)	
Numărul de înregistrare în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate _____	

* Se verifică dacă dezvăluirea întrunește condițiile prevăzute la art. 11 alin. (1) Legea nr. 122/2018 privind avertizorii de integritate.

**Se completează de către persoana responsabilă de examinarea dezvăluirii, menționându-se dacă dezvăluirea întrunește condițiile prevăzute la art. 11 alin. (1) și angajatul este recunoscut în calitate de avertizor de integritate.

Notă: Numele, prenumele, datele de contact, și semnătura angajatului sunt indicate pe versoul formularului.

**Planul
de familiarizare a angajaților cu măsurile de asigurare
a integrității instituționale aplicate în cadrul IMSP IO**

Nr. d/o	Denumirea secției	Perioada	Persoana responsabilă
1.	Administrația	Luna 4/2019	șef s./jur, Dinu Enache
2.	Centrul Consultativ Diagnostic	Luna 5/2019	șef s./jur, Dinu Enache
3.	Registratura, serviciul asistența psihologului,	Luna 5/2019	șef s./jur, Dinu Enache
4.	Sec. Reabilitare medicală și medicină fizică, Lab.Med.Nucleară	Luna 4/2019	șef s./jur, Dinu Enache
5.	Staționar de zi	Luna 5/2019	șef s./jur, Dinu Enache
6.	Secția Radiologie și imagistică medicală	Luna 6/2019	șef s./jur, Dinu Enache
7.	Secția endoscopie, diagnostic funcțional	Luna 6/2019	șef s./jur, Dinu Enache
8.	Laboratorul imunogenetic	Luna 6/2019	șef s./jur, Dinu Enache
9.	Laborator analize medicale	Luna 6/2019	șef s./jur, Dinu Enache
10.	Laboratorul Citologic Republican, Labor. Anatomie patologică	Luna 7/2019	șef s./jur, Dinu Enache
11.	Blocul alimentar, Parcul auto, depozit bunuri materiale	Luna 7/2019	șef s./jur, Dinu Enache
12.	Secția MECISAM, Arhiva, RNC	Luna 7/2019	șef s./jur, Dinu Enache
13.	Secția Paza obiectului, protecția civilă, antiincendiar și securitatea muncii, Secția menaj și gospodărie	Luna 7/2019	șef s./jur, Dinu Enache
14.	Departamentul inginerie biomedicală, sec. servicii tehnice Serviciul SI și rețele de comunicare	Luna 7/2019	șef s./jur, Dinu Enache
15.	Laboratoare științifice	Luna 4/2019	Jurist consult, Ella Eni
16.	Secția oncologie medicală 1,2,3	Luna 5/2019	Jurist consult, Ella Eni
17.	Secția oncologie radiologică 1,2,3,4	Luna 5/2019	Jurist consult, Ella Eni
18.	Secția hematologie 1,2,3,4	Luna 4/2019	Jurist consult, Ella Eni
19.	Secția îngrijiri paliative și reabilitare medicală Secția protezare OMF și stomatologie Secția internare și UPU	Luna 5/2019	Jurist consult, Ella Eni
20.	Bloc operator, secția sterilizare centralizată	Luna 6/2019	Jurist consult, Ella Eni
21.	ATI, Cabinetul de transfuzie a sîngelui	Luna 6/2019	Jurist consult, Ella Eni
22.	Sec. Toraco-abdominală	Luna 6/2019	Jurist consult, Ella Eni
23.	Gastrologie, Proctologie, Urologie	Luna 6/2019	Jurist consult, Ella Eni
24.	Ginecologie 1,2	Luna 7/2019	Jurist consult, Ella Eni
25.	Tumorile pielii, melanom și ALM	Luna 7/2019	Jurist consult, Ella Eni
26.	Mamologie 1,2	Luna 7/2019	Jurist consult, Ella Eni
27.	Tumorile regiunii cap și gît 1,2	Luna 7/2019	Jurist consult, Ella Eni
28.	Oncologie pediatrică	Luna 7/2019	Jurist consult, Ella Eni