

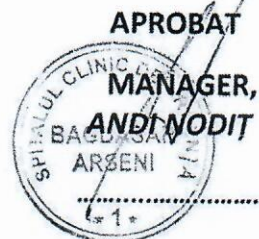


SPITALUL CLINIC DE URGENȚĂ "BAGDASAR - ARSENI" BUCUREȘTI
Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50
cod fiscal: 4943871
e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL II CU UN PROCENT DE 89,03 %



39524
19.08.2024



GHID PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE ȘI INCOMPATIBILITĂȚI
LA NIVELUL SPITALULUI CLINIC DE URGENȚĂ "BAGDASAR-ARSENI" BUCUREȘTI

EDIȚIA I, REVIZIA 0

CUPRINS:

1. Scopul ghidului	2
2. Domeniul de aplicare	2
3. Documente de referință	2
4. Definiții; tipuri de conflicte de interese; enumerarea gradelor de rudenie și afinitate	2
5. Evitarea conflictului de interese	3
6. Incompatibilitățile	3
7. Constatarea stării de incompatibilitate	4
8. Valorificarea rezultatelor activității	4
9. Dispoziții finale	5

1. SCOP:

Prezentul GHID PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE ȘI INCOMPATIBILITĂȚI LA NIVELUL SPITALULUI CLINIC DE URGENȚĂ "BAGDASAR-ARSENI" BUCUREȘTI (denumit în continuare "Ghid S.C.U.B.A. sau Ghidul"), are scopul de a asigura suport personalului propriu, în vederea identificării acelor situații definite de legislație, care pot pune personalul într-o situație de conflict de interese sau incompatibilitate în cadrul spitalului.

2. DOMENIU DE APLICARE:

Ghidul se aplică pentru tot personalul angajat al spitalului, indiferent de funcție, statut, timpul de muncă, rasă, religie, etnie, opțiune politică, vârstă, apartenență națională, sex, orientare sexuală, apartenență sindicală, handicap. Personalul nou angajat în cadrul spitalului va lua la cunoștință de conținutul Ghidului la angajare, semnând de luare la cunoștință în acest sens, odată cu instructajele specifice efectuate la angajare.

3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ:

- a) H.G nr.1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pentru anii 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- b) Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și a mediului de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- c) 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;
- d) Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) Legea 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;
- f) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- h) ROI, ROF, Codul de conduită al S.C.U.B.A.

4. DEFINIȚII; TIPURI DE CONFLICTE DE INTERESE; ENUMERAREA GRADELOR DE AFINITATE ȘI RUDENIE:

4.1. DEFINIȚII:

Conflictul de interese = situație în care se poate afla personalul contractual din cadrul S.C.U.B.A., atunci când adoptă o decizie sau participă la adoptarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal, fiind astfel susceptibil de încălcare a principiului supremației interesului public.

Potrivit art. 70 din *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* = prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative;

Conform art. 71 = *principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.*

4.2. TIPURI DE CONFLICTE DE INTERESE:

a) Interesele pot fi:

- financiare/economice:

- interese personale directe (vizează direct persoana cu funcție de decizie);
- interese personale indirecte - atunci când folosul necuvenit nu este în beneficiul direct al persoanei cu funcție de decizie, ci în beneficiul unor terți (persoane de la care a beneficiat de servicii sau foloase de orice natură, persoane cu care se află/s-a aflat în raporturi de muncă sau rude până la gradul al II-lea inclusiv);

- nefinanciare: (ex. avansarea în carieră, etc.);

- de altă natură: în legătură cu viața de familie, viața sentimentală, politică, profesională.

b) Conflictele de interese (conform descrierii din literatura de specialitate):

- Conflictul de interese potențial - apare în situația în care persoana cu funcție de decizie are interese personale de natură să producă un conflict de interese în situația în care trebuie să adopte o decizie;

- Conflictul de interese actual - apare în situația în care persoana cu funcție de decizie este pusă în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau ar avantaja pe un apropiat al său;

- Conflictul de interese consumat - apare în situația în care persoana cu funcție de decizie nu s-a abținut de la luarea deciziei.

4.3. GRADELE DE RUDENIE ȘI AFINITATE:

Conform Codului Civil, gradele de rudenie sunt următoarele:

- a) Gradul 1: părinți și copii;
- b) Gradul 2: frați, bunici, nepoți;
- c) Gradul 3: unchi, matusi, nepoți de frate;
- d) Gradul 4: veri primari

Conform Codului Civil, afinitatea apare între un soț și rudele celuilalt soț și sunt următoarele:

- a) Gradul 1: socrii și nora/ginere;
- b) Gradul 2: cumnate și cumnați;
- c) Gradul 3: unchii și soțiile nepoților de frate;
- d) Gradul 4: veri, soții și soțiile acestora.

5. EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE:

Personalul contractual cu funcții de conducere se afla în conflict de interese atunci când:

- a) rezolvă cereri, ia decizii sau participă la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- b) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției de conducere;
- c) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu persoane care au calitatea de soț sau rudă de gradul I.

În situația în care se constată un conflict de interese, personalul contractual cu funcții de conducere este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să informeze pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct, în vederea luării măsurilor ce se impun.

6. INCOMPATIBILITĂȚILE:

Incompatibilitatea = limitarea capacității unei persoane de a ocupa o anumită funcție publică sau de a se angaja pe un anumit post, datorită faptului ca aceasta desfășoară deja anumite activități.

Incompatibilitățile reprezintă restricții de la regula libertății cumulului de funcții și are în vedere necesitatea evitării conflictelor de interese.

Personalul contractual cu funcții de conducere nu poate deține alte funcții, nu poate desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, astfel:

- a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, cu excepția celor în care au fost numiți;

b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care ocupantul este suspendat din funcția publică în condițiile legii, pe durata numirii sale;

c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;

d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Nu se afla în situație de incompatibilitate personalul contractual cu funcții de conducere care:

a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;

b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al instituției în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;

c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

d) este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, rambursabile sau nerambursabile, cu excepția personalului contractual cu funcții de conducere care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acestora și a personalului contractual cu funcții de conducere care face parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția pe care o ocupa.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului.

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care personalul contractual cu funcții de conducere sunt soți sau rude de gradul I.

Persoanele care se afla în una dintre situațiile de incompatibilitate menționate mai sus, vor opta, în termen de 30 de zile, pentru renunțarea la calitatea care este incompatibilă cu cea de personal contractual cu funcții de conducere, respectiv la încetarea raporturilor ierarhice directe, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Personalului contractual cu funcții de conducere le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

Personalul contractual cu funcții de conducere pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.

7. CONSTATAREA STĂRII DE INCOMPATIBILITATE:

Starea de incompatibilitate intervine numai după numirea în funcția de conducere a autorității publice și dacă acesta nu renunță la funcția/calitatea deținută anterior în termen de cel mult 30 zile de la dobândirea respectivei funcții. De asemenea, persoana aflată sub incidența poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate.

8. VALORIFICAREA REZULTATELOR ACTIVITĂȚII:

Indicatorii pe baza cărora vor fi evaluate rezultatele aplicării prezentei reglementări sunt:

1. Numar sesizări referitoare la conflictele de interese / an-țintă 0.
2. Numar sesizări referitoare la incompatibilități / an-țintă 0.

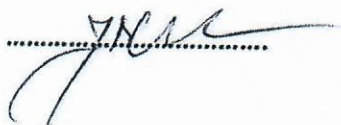
Reglementarea va fi evaluată prin prisma indicatorilor de mai sus, anual, iar rezultatele aplicării vor fi raportate cel puțin anual, respectând circuitul stabilit la nivel de spital.

Schimbările de ordin legislativ privind activitatea procedurată, constituie un indicator obligatoriu pe baza căruia se fac modificări/completări ale procedurii, ori de câte ori este nevoie, fără a se ține cont de perioada stabilită pentru evaluarea procedurii.

9. DISPOZIȚII FINALE:

Conducerea spitalului are obligația de a asigura publicarea și afișarea Ghidului atât la sediul acestuia - avizier, cât și pe site, precum și comunicarea sub semnătură de luare la cunoștință, tuturor salariaților din cadrul spitalului.

Avizat,
Președinte Comisia de monitorizare a SCIM
Irina Daniela CRAINIC



Verificat,
Coordonator implementare SNA
Ec. Marian ROȘOI



Elaborat,
Responsabil cu atribuții implementare SNA
CJ Mihaela PĂRĂU

