



SPITALUL MUNICIPAL
„SF. DOCTORI COSMA ȘI DAMIAN” RĂDĂUȚI
725400 - Rădăuți, Calea Bucovinei 34A, Jud. Suceava
CUI 4327367

Telefon: 0230-564067; Fax: 0230-562636
E-mail spitalradauti@yahoo.com, www.spitalul-radauti.ro



Operator de date cu caracter personal nr. 13049

nr. ~~5379~~ din 28.03.2023

GHID PRIVIND REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR ȘI AL CONFLICTULUI DE INTERESE

în cadrul SPITALULUI MUNICIPAL ”SF. DOCTORI COSMA ȘI DAMIAN” RĂDĂUȚI

CAPITOLUL I: Generalități

Ghidul privind regimul incompatibilităților și al conflictului de interese, denumit în continuare „Ghid(ul)” oferă suport pentru identificarea acelor situații definite de legislația națională și europeană incidentă, care pot plasa personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal ”Sf. Doctori Cosma și Damian” Rădăuți în situații de ilegalitate.

Ghidul constituie un îndrumar care pe de o parte definește, iar pe de altă parte exemplifică situații concrete, în care se pot afla în mod frecvent subiecții angajați la nivelul spitalului.

Prevederile prezentului Ghid sunt obligatorii și se aplică tuturor angajaților Spitalului Municipal ”Sf. Doctori Cosma și Damian” Rădăuți, indiferent de:

- a) funcția deținută;
- b) durata raportului de serviciu/raportului de muncă - determinată sau nedeterminată;
- c) timpul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă (normă întreagă sau fracțiuni de normă);
- d) vârstă, rasă, etnie, religie, origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, responsabilitate familială, etc.

Dispozițiile prezentului Ghid produc efecte pentru tot personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal ”Sf. Doctori Cosma și Damian” Rădăuți, de la angajare și până la încetarea raportului de muncă în cadrul spitalului.

Persoanele nou angajate în cadrul spitalului vor lua la cunoștință de conținutul Ghidului la angajare, semnând de luare la cunoștință în acest sens, odată cu instructajele specifice efectuate la angajare.

Ghidul se aduce la cunoștința tuturor salariaților prin prelucrarea de către șeful direct, sub semnătură de luare la cunoștință și conformare. Fiecare angajat al spitalului este obligat să cunoască și să respecte întocmai prevederile Ghidului și este răspunzător de aplicarea sa corectă în activitatea

curentă. Nerespectarea prevederilor prezentului Ghid atrage după sine răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, indiferent de funcția deținută în cadrul spitalului.

CAPITOLUL II: Legislația aplicabilă

Elaborarea prezentului Ghid aplicabil la nivelul Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți are la bază următoarele prevederi legale aplicabile la momentul intrării sale în vigoare:

a) **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;

b) **OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ**, cu modificările și completările ulterioare;

c) **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;

d) **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 ulterioare;

e) **Legea nr. 78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

f) **Legea nr. 144/2007** din 21 mai 2007 *** Republicată privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate;

g) **Legea nr. 95/2006** din 14 aprilie 2006 *** Republicată privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;

h) **Hotărârea nr. 1336/2022** din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice - Publicată în: M. Of. NR. 1078 din 8 noiembrie 2022;

i) **Legea nr. 98 din 19 mai/2016** privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;

j) **Constituția României**;

Prevederile prezentului Ghid se completează în permanență cu prevederile legale aplicabile.

CAPITOLUL III: Definiții și terminologie

Conflictul de interese definește *acea situație în care se poate afla personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți, atunci când acesta adoptă o decizie sau participă la adoptarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal, fiind astfel susceptibil de încălcarea principiului supremației interesului public.* Prin urmare, conflictul de interese implică un conflict între datoria față de interesul public și interesele personale ale unui subiect.

Conflictul de interese apare atunci când interesele subiectului ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale subsumate interesului public.

Conform Cap. II, Secțiunea 1, art. 70 din Legea nr. 161/2003 „*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*”, iar potrivit prevederilor art. 71 din același act normativ, 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.

Interesul personal poate viza, cu titlu exemplificativ, dar nu și limitativ, un beneficiu pentru subiect sau pentru familia acestuia, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care subiectul a avut relații politice sau de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care subiectul le are față de persoanele enumerate mai sus.

Adoptarea unei decizii/participarea la adoptarea unei decizii se produce atunci când subiectul, în virtutea prerogativelor sale, dispune, în mod individual, sau ca parte a unui mecanism colectiv de adoptare a deciziilor, acțiuni relaționate cu interesul său personal, participând la dezbateri, influențând în orice fel dezbaterile sau votul cu privire la o speță relaționată cu interesul său personal.

Conflictul de interese potențial definește *acea situație în care un subiect se află în mod involuntar, în virtutea relațiilor pe care acesta le are în mod natural cu rudele, afinii, prietenii și colaboratorii săi. Orice subiect aflat în relații de serviciu/de muncă în cadrul Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți se poate afla în conflict de interese potențial.*

Spre exemplu:

- *Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interese potențial cu operatorii economici la nivelul cărora își desfășoară activitatea rudele sale, afinii săi și chiar colaboratorii anteriori cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale.*

- *Un angajat cu atribuții în sfera financiar-contabilă se află în conflict de interese potențial cu Curtea de Conturi, în situația în care o rudă/afin/colaborator anterior al său ocupă o funcție cu atribuții de control în cadrul respectivei instituții.*

Conflictul de interese potențial nu implică răspundere juridică, el ia naștere în mod natural, însă reclamă atenție, tratament egal, imparțialitate și obiectivitate din partea subiecților, care au obligația de a acționa imediat ce respectivul conflict de interese potențial se transformă într-un conflict de interese actual.

Conflictul de interese actual definește acea situație în care un subiect se află în situația de a lua sau de a influența o decizie care l-ar avantaja pe sine sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri.

Spre exemplu:

- *Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interese actual cu un operator economic care a depus o ofertă la una dintre procedurile de achiziție, dacă respectiva ofertă a fost întocmită de către o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale sau dacă societatea respectivă este deținută de unul dintre aceștia.*
- *Un angajat cu atribuții în sfera financiar-contabilă se află în conflict de interese actual cu Curtea de Conturi, în situația în care din echipa desemnată să efectueze un control asupra activității sale face parte o rudă/afin/colaborator anterior al său.*

Conflictul de interese actual trebuie notificat de îndată de către subiectul în cauză șefului ierarhic, acesta având obligația de a adopta toate măsurile care se impun pentru evitarea și încetarea de îndată a sa (înlocuire, suspendarea dreptului de vot, interdicția de a participa la dezbateri, etc.).

Conflictul de interese actual, pentru care nu sunt dispuse acțiuni de încetare imediată poate conduce la atragerea răspunderii penale a persoanelor responsabile.

Conflictul de interese consumat definește acea situație în care un subiect a luat sau a influențat o decizie care îl avantajează pe sine sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri, cu încălcarea dispozițiilor legale.

Spre exemplu:

- *Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice a participat la atribuirea unui contract către un operator economic condus sau deținut de o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale.*

Conflictul de interese consumat apare în cazul în care angajatul nu s-a abținut de la luarea unei decizii în ipoteza unui conflict de interese actual și implică latura sancționatorie a reglementării.

Conform art. 405-407 Cod Civil, gradele de rudenie sunt următoarele:

- a) Gradul I: Părinții și copiii;

- b) Gradul 2: Frați, bunici, nepoți;
- c) Gradul 3: Unchi, mătuși, nepoți de frate;
- d) Gradul 4: Veri primari.

Conform art. 405-407 Cod Civil, afinitatea este legătura dintre un soț și rudele celuilalt soț.

➤ **Afinii** sunt definiți ca fiind rude prin alianță, astfel:

- Gr. I → persoana în cauză cu socrii;
- Gr. II → persoana în cauză cu bunicii sau frații soțului/soției (cumnații);
- Gr. III → persoana în cauză cu unchii sau nepoții soțului/soției
- Gr. IV → persoana în cauză cu verișorii primari ai soțului/soției

Potrivit prevederilor art. 178 alin. 2 din **Legea nr. 95/2006** din 14 aprilie 2006 *** Republicată privind reforma în domeniul sănătății, constituie conflict de interese:

a) deținerea de către manager persoană fizică, manager persoană juridică ori reprezentant al persoanei juridice de părți sociale, acțiuni sau interese la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990 *** Republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana în cauză exercită funcția de manager. Dispoziția de mai sus se aplică și în cazurile în care astfel de părți sociale, acțiuni sau interese sunt deținute de către soțul/soția, rudele ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei în cauză;

b) deținerea de către soțul/soția, rudele managerului ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a funcției de membru în Comitetul director, șef de secție, laborator sau serviciu medical sau a unei alte funcții de conducere, inclusiv de natură administrativă, în cadrul spitalului la care persoana în cauză exercită funcția de manager;

c) alte situații decât cele prevăzute la lit. a) și b) în care managerul sau soțul/soția, rudele ori afinii managerului până la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natură patrimonială care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a funcției de manager.

Dispozițiile de mai sus referitoare la conflictul de interese, sub sancțiunea rezilierii contractului de administrare și a plății de despăgubiri pentru daunele cauzate spitalului, în condițiile legii, se aplică și șefilor de secție, de laborator și de serviciu medical din spitalele publice.

În conformitate cu prevederile Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul

bugetar plătit din fonduri publice „*persoanele desemnate în comisiile de concurs sau de soluționare a contestațiilor trebuie să nu se afle în cazurile de incompatibilitate sau conflict de interese*”.

În domeniul achizițiilor, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.

Incompatibilitățile sunt definite ca fiind acele situații în care subiecții exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege. Prin urmare, situarea într-o stare de incompatibilitate nu presupune adoptarea unei decizii sau participarea la adoptarea unei decizii de către angajat.

CAPITOLUL IV: Evitarea conflictului de interese

Personalul cu funcții de conducere din cadrul spitalului are un interes personal într-o anumită problemă dacă are posibilitatea să anticipeze că o decizie a autorității publice din care face parte ar putea genera un beneficiu sau un dezavantaj pentru:

- a) propria persoană;
- b) soț, soție, rude sau afini până la gradul al doilea inclusiv;
- c) orice persoană fizică sau juridică cu care are o relație de angajament, indiferent de natura acestuia;
- d) o societate comercială la care deține calitatea de asociat unic, funcția de administrator sau de la care obține venituri;
- e) o altă autoritate din care face parte;
- f) orice persoană fizică sau juridică, alta decât autoritatea din care face parte, care a făcut o plată sau a efectuat orice fel de cheltuieli în legătură cu acesta;
- g) o asociație sau fundație din care face parte.

În situațiile prevăzute la paragraful anterior, personalul cu funcții de conducere din cadrul spitalului este obligat să menționeze expres situațiile în care interesele personale contravin intereselor generale.

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

a) personalul contractual cu funcții de conducere/functionarul este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe 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 IV pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.

În situația în care există un conflict de interese, personalul contractual cu funcție de conducere este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

În cazul în care la numirea în funcție managerul Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți se află în stare de conflict de interese, acesta este obligat să înlăture motivele de conflict de interese în termen de 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de management este reziliat de plin drept.

Managerul răspunde, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la conflictul de interese.

În cazul în care la numirea în funcție șeful de secție, de laborator sau de serviciu medical se află în stare de conflict de interese, acesta este obligat să înlăture motivele de conflict de interese în termen de maximum 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de administrare este reziliat de plin drept.

De asemenea, nu poate fi desemnată în calitatea de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

a) are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;

b) este soț, soție, rudă sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;

c) este sau urmează să fie, în situația ocupării postului de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricărui dintre candidați.

În acest caz, situațiile prevăzute anterior se sesizează în scris managerului spitalului de către persoana în cauză, de oricare dintre candidați, ori de orice altă persoană interesată, în orice moment al organizării și desfășurării concursului.

Membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să informeze, în scris, cu celeritate, persoanele care i-au desemnat despre apariția oricărei situații de

conflict de interese sau incompatibilitate. În aceste cazuri, membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să se abțină de la participarea ori luarea vreunei decizii cu privire la concurs.

În cazul constatării existenței uneia dintre situațiile de conflict de interese sau incompatibilitate, decizia de numire a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație cu o altă persoană care să îndeplinească condițiile prevăzute de lege.

În cazul în care situațiile de conflict de interese sau incompatibilitate se constată ulterior desfășurării uneia dintre probele concursului, rezultatul probei ori probelor desfășurate se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interese, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs.

În situația în care nu este asigurată validitatea evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs, procedura de organizare și desfășurare a concursului se reia.

Neîndeplinirea de către membrii comisiilor de concurs și de soluționare a contestațiilor a obligației de a sesiza managerul spitalului cu privire la o situație de conflict de interese sau incompatibilitate se sancționează potrivit Legii 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.

În domeniul achizițiilor, reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interese orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interese în sensul celor de mai sus, cum ar fi următoarele, reglementate cu titlu exemplificativ:

a) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a persoanelor care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși ori a persoanelor care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;

b) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane care este soț/soție, rudă sau afin, până la gradul al doilea inclusiv, cu persoane care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;

c) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane despre care se constată sau cu privire la care există indicii rezonabile/informații concrete că

poate avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;

d) situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător are drept membri în cadrul consiliului de administrație/organului de conducere sau de supervizare și/sau are acționari ori asociați semnificativi persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;

e) situația în care ofertantul/candidatul a nominalizat printre principalele persoane desemnate pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;

f) situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător organizat ca societate pe acțiuni cu capital social reprezentat prin acțiuni la purtător nu respectă prevederile art. 53 alin. (2) și (3) din Legea nr.98/2016.

În cazul în care spitalul, ca autoritatea contractantă, identifică o situație potențial generatoare de conflict de interese, are obligația de a întreprinde orice demersuri necesare pentru a stabili dacă situația respectivă reprezintă o situație de conflict de interese și de a prezenta candidatului/ofertantului aflat în respectiva situație o expunere a motivelor care, în opinia autorității contractante, sunt de natură să ducă la un conflict de interese.

Spitalul solicită candidatului/ofertantului transmiterea punctului său de vedere cu privire la respectiva situație.

În cazul în care, spitalul stabilește că există un conflict de interese, adoptă măsurile necesare pentru eliminarea circumstanțelor care au generat conflictul de interese, dispunând măsuri cum ar fi înlocuirea persoanelor responsabile cu evaluarea ofertelor, atunci când le este afectată imparțialitatea, acolo unde este posibil, sau eliminarea ofertantului/candidatului aflat în relație cu persoanele cu funcții de decizie din cadrul autorității contractante.

CAPITOLUL V: Regimul incompatibilităților

Diferența dintre conflictul de interese și incompatibilități constă în aceea că în cazul conflictului de interese este implicat un act decizional, o acțiune a subiectului care se finalizează cu adoptarea unei decizii, în timp ce în cazul incompatibilităților nu este necesară existența unei decizii ci constatarea unei stări de fapt care contravine prevederilor legale în vigoare.

Funcția de manager al Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți este incompatibilă cu:

a) exercitarea oricăror altor funcții salarizate, nesalarizate sau/și indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare științifică și de creație literar-artistică, cu respectarea prevederilor lit. b) și alin. (6) al art.178 din Legea nr.95/2006;

b) desfășurarea de activități didactice sau de cercetare științifică finanțate de către furnizori de bunuri și servicii ai spitalului respectiv;

c) exercitarea oricărei activități sau oricărei altei funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;

d) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;

e) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;

f) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;

g) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Funcția de șef de secție, de laborator și de serviciu medical este incompatibilă cu:

c) exercitarea oricărei activități sau oricărei altei funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;

d) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;

e) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;

g) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Nu se află în situație de incompatibilitate, personalul contractual cu funcții de conducere care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile, cu excepția personalului contractual cu funcții de conducere care exercita atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a personalului contractual cu funcții de conducere care fac 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 ocupă.

Personalul contractual cu funcții de conducere nu poate fi mandatar al unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția pe care o exercită.

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

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care personalul cu funcții de conducere este soț sau rudă de gradul I. Prevederile se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.

De asemenea, nu poate fi desemnată în calitatea de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii. Calitatea de membru în comisia de concurs este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor.

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.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate fi membru al partidelor politice legal constituite, în condițiile legii.

CAPITOLUL VI: Constatarea stării de incompatibilitate

Este generată o situație de incompatibilitate în cazul în care persoana respectivă exercită, simultan, calitatea de personal contractual cu funcție de conducere și una sau mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege.

Starea de incompatibilitate intervine numai după numirea în funcția de conducere în cadrul Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți și dacă acesta nu renunță la funcția/calitatea deținută anterior, în termen de cel mult 15 zile de la dobândirea respectivei funcții. De asemenea, persoana aflată sub incidența incompatibilității poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate.

Încălcarea dispozițiilor incidente privind starea de incompatibilitate atrage după sine încetarea de drept a raportului de muncă.

În cazul în care la numirea în funcție managerul se află în stare de incompatibilitate, acesta este obligat să înlăture motivele de incompatibilitate în termen de 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de management este reziliat de plin drept.

Managerul răspunde, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la incompatibilități.

În cazul în care la numirea în funcție șeful de secție, de laborator sau de serviciu medical se află în stare de incompatibilitate, acesta este obligat să înlăture motivele de incompatibilitate în termen

de maximum 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de administrare este reziliat de plin drept.

În ceea ce privește comisiile de concurs, în cazul constatării existenței uneia dintre situațiile de incompatibilitate, decizia de numire a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație cu o altă persoană care să îndeplinească condițiile prevăzute de lege.

În cazul în care situația de incompatibilitate se constată ulterior desfășurării uneia dintre probele concursului, rezultatul probei ori probelor desfășurate se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interese, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs.

În situația în care nu este asigurată validitatea evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs, procedura de organizare și desfășurare a concursului se reia.

CAPITOLUL VII: Exemple frecvente de situații de incompatibilitate/interdicții / permisiuni

O persoană este numită în funcția de manager al Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți, iar acesta este membru al Consiliului de Administrație al unei societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

O persoană exercită simultan o funcția de manager al Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți și funcția de șef secție într-un al spital.

O persoană membru în comisia de concurs este soț cu unul dintre candidați.

Personalul 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.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate înființa organizații sindicale, adera la ele și exercita orice mandat în cadrul acestora, în condițiile legii.

Personalul contractual cu funcții de conducere nu se poate afla în raporturi ierarhice directe cu soții sau rudele de gradul I inclusiv dacă superiorul are calitatea de demnitar, caz în care persoanele care se află în una dintre situațiile de mai sus trebuie să opteze, în termen de 30 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

CAPITOLUL VIII: Dispoziții finale

Prezentul Ghid va fi completat periodic, se va aproba de către Comitetul Director al Spitalului Municipal "Sf. Doctori Cosma și Damian" Rădăuți și se va comunica, sub semnătură de luare la cunoștință, tuturor salariaților din cadrul spitalului.

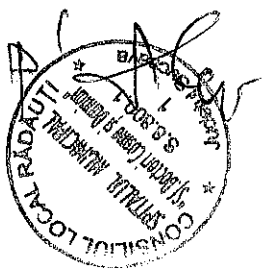
În situația în care există diferențe de reglementare, va prevala norma juridică, etică sau profesională cea mai restrictivă.

COMITETUL DIRECTOR AL SPITALULUI MUNICIPAL "SF. DOCTORI COSMA ȘI DAMIAN" RĂDĂUȚI

Aprobat

Manager,

Dr. Sima Flaviu Emanuel



Director medical,

Dr. Dubei Liyiu

Director de îngrijiri,

As. princ. cu SSD Cîrdei Maria Ecaterina

Director financiar-contabil

Ec. Ungurianu Elena

Elaborat,

Dr. Bejinariu Mihaela Mariana - Coordonator al implementării Planului de integritate al SNA

Cj Gavril Adela - Responsabil cu implementarea SNA

