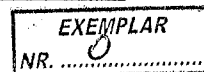
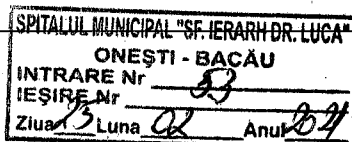
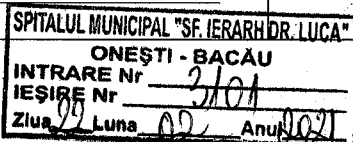


**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I Rev. 0

Pag.: 1/6



1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii operaționale

	Operațiunea	Funcția	Data	Semnătură
1.1	Elaborat	Secretar Comisie de Monitorizare	22.02.2021	
1.2	Verificat	Presedinte Comisie de Monitorizare	22.02.2021	
1.3	Viza Compartiment Contencios	Consilier Juridic	22.02.2021	
1.4	Aprobat	Manager	22.02.2021	



2. Componenta revizuită a edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii operaționale

	Ediția sau, după caz revizia din cadrul ediției	Componenta revizuita	Modalitatea reviziei	Data la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
2.1.	Ediția I	-	Elaborare procedura	23.02.2021

3. Lista cuprinzand persoanele la care se difuzeaza procedura:

Nr. crt.	Compartiment	Nume si prenume	Data difuzarii	Semnatura
0.	Serviciul Managementul Calitatii	Ec. Carasel Livia	23.02.2021	
1.	Manager	Ec. Nicolcea Gelu-Titel	23.02.2021	
2.	Director Medical	Dr. Bancescu Ana-Maria	23.02.2021	
3.	Director Ingrijiri	As. Tiru Gabriela Liliana	23.02.2021	
4.	Secretar Comisie de Monitorizare	Ec. Scutaru Oana	23.02.2021	
5.	Serviciul RUNOS	Ec. Lupas Laura	23.02.2021	
6.	Compartiment Contencios	Cons. Juridic Szamosi Lavinea	23.02.2021	

4. SCOP

Prezenta procedura operationala explica principiile și regulile relevante pentru prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și modalitățile de implementare a acestora

**SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.**



**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I Rev. 0

Pag.: 2/6

5. DOMENIU DE APLICARE

Prezenta procedura operationala se aplica tuturor angajatilor din cadrul spitalului (functii de conducere si executie).

6. DOCUMENTE DE REFERINTA

- Ordinul nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entitatilor publice
- Ordin nr. 446 din 27 aprilie 2017 pentru aprobarea Procedurilor, standardelor și metodologiei de evaluare și acreditare a spitalelor
- 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 completările si modificarile ulterioare
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalizează încălcări ale legii;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Regulamentul de Organizare si Functionare
- Codul de conduita etica si profesionala al personalului contractual din cadrul spitalului

7. DESCRIEREA PROCEDURII

7.1. Conceptul de “Conflict de interes”

Conflictul de interese apare atunci când o activitate, relație sau implicare de natură personală se interpune în exercitarea responsabilităților noastre în calitate de angajați ai spitalului. A&D Spitalul respectă deciziile individuale ale fiecăruia dintre angajați și în mod cert nu dorește să intervină în viața personală a acestora și de aceea, se așteaptă să fie evitate situațiile în care interesele personale sunt în detrimentul unitatii.

Astfel, spitalul se bazează pe implicarea angajaților în respectarea și punerea în aplicare a conduitei etice.

Deciziile care se iau, indiferent de nivelul ierarhic, trebuie să urmărească interesul spitalului și nu

**SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.**



**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I

Rev. 0

Pag.: 3/6

câștigul sau avantajul personal.

7.2. Principii si reguli

7.2.1. Recunoașterea Conflictului de Interese

Conflict de interese - aceea situatie sau imprejurare in care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel incat afecteaza sau ar putea afecta independenta si impartialitatea sa in luarea deciziilor ori indeplinirea la timp si cu obiectivitate a indatoririlor care ii revin in exercitarea functiei detinute.

Conflictul de interese apare atunci când o activitate, relație sau implicare de natură personală se interpune în exercitarea responsabilităților noastre în calitate de angajați ai spitalului. Chiar și percepția unui conflict de interese poate pune unitatea într-o poziție cu risc ridicat. În calitate de angajați nu trebuie să permitem ca interesul personal (câștig) să ne împiedice în a acționa în interesul spitalului.

Implicarea într-un conflict de interese, pe de o parte, poate crea dificultăți în desfășurarea activității pentru spital, iar pe de altă parte, poate avea consecințe legale sau regulamentare.

Conducerea spitalului se asigură și garantează prin structura organizatorică și prin responsabilitățile și sarcinile alocate personalului că nu există conflicte de interese între departamente, conflicte care ar putea să influențeze în sens negativ serviciile medicale.

7.2.2. Prevenirea Conflictului de interese

Fiecare angajat are obligația contractuală de loialitate față de spital, astfel încât, indiferent de poziția ierarhică, trebuie să evite conflictul de interese.

Spitalul se așteaptă și solicită directorilor, sefilor de structuri și tuturor angajaților să recunoască și să anunțe dacă se află sau există probabilitatea să intre într-un conflict de interese cu activitatea unitatii.

Este obligatoriu ca toate persoanele din cadrul spitalului, implicate direct sau indirect in activitatea unitatii, să acționeze în scopul prevenirii și ameliorării riscului de aparitie a unui conflict de interese.

„Evitarea” unui conflict de interese înseamnă implicarea resurselor care pot sprijini: Serviciul RUNOS si Compartimentul Contencios.

7.2.3. Declararea conflictului de interese

Declararea conflictelor de interese (potențiale sau reale) facilitează transparența în cadrul spitalului, precum și soluționarea rapidă a cazurilor. Adresarea cazurilor de conflict de interese se face individual, având mereu în vedere integritatea și reputația unitatii. În funcție de impactul pe

**SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.**



**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I Rev. 0

Pag.: 4/6

care situația o prezintă, managerul va căuta soluții prin care entitatea să aibă un risc cât mai mic, iar interesele angajatului/angajaților să fie protejate în măsura în care acest lucru este posibil.

Plecând de la principiul transparenței, ascunderea intenționată a unui conflict de interese va fi perceput ca o acțiune adresată împotriva entității și, conform regulilor și procedurilor interne, se vor lua măsurile corespunzătoare, care pot duce inclusiv până la desfacerea contractului de muncă.

Noii angajați trebuie să declare situația conflictelor de interese (reale sau potențiale) înainte de semnarea contractului de muncă, astfel încât să permită companiei să găsească cea mai bună soluție și să diminueze riscul.

În cazul în care o persoană se afla în fața unui conflict de interese, potențial sau real, primul pas este acela de a discuta cu superiorul direct. Această acțiune trebuie urmată de declararea în scris a situației respective incluzând toate detaliile relevante și transmiterea acestei declarații către Serviciul RUNOS și Compartimentul Contencios.

Este responsabilitatea fiecărui angajat să trateze cu foarte mare seriozitate aspectele detaliate în prezenta politică și să acționeze în sensul declarării oricărui conflict de interese în care s-ar putea afla.

7.2.4. Cum este tratat Conflictul de interese

Declararea conflictului de interese este o dovadă de integritate și transparență în cadrul spitalului, însă nu este suficientă ca o acțiune de sine stătătoare.

Această politică detaliază și o serie de acțiuni ce trebuie întreprinse pentru a adresa și a remedia riscul asociat respectivului conflict de interese.

Adresarea cazurilor de conflicte de interese este în primul rând responsabilitatea superiorului direct, la fel ca prima fază și anume:

- Să trateze informația primită de la angajat în mod obiectiv și confidențial;
- Să evalueze într-o manieră corectă situația prezentată și să țină cont de principiile și riscurile pentru spital;
- Să se consulte cu alte funcțiuni din cadrul spitalului: superior direct, manager, Serviciul RUNOS și Compartimentul Contencios;
- Să abordeze pragmatic rezolvarea cazului, astfel încât riscurile asociate spitalului să fie minimize, și nici interesele angajatului să nu fie afectate în măsura în care este cu putință;

SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.



**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I Rev. 0

Pag.: 5/6

- Să comunice oficial decizia și să se asigure că aceasta este înțeleasă și agreată de către angajat. Aceste decizii trebuie să fie formalizate și documentate corespunzător. În funcție de gravitatea cazului, este posibil să fie numite comisii de analiză a cazului;
- Să se asigure că toată documentația folosită este păstrată în dosarul angajatului, în cadrul Serviciului RUNOS.

7.2.5. Identificarea, analiza si tratarea riscurilor

Riscuri:

- periclitarea încrederii în independența raționamentelor și în integritatea spitalului în raport cu activitățile medicale;
- necunoasterea de către angajați a politicii privind conflictele de interese.

8. RESPONSABILITATI

Pentru monitorizare:

- Manager
- Serviciul RUNOS
- Compartiment Contencios

Pentru executie:

- Toti angajatii spitalului

9. ANEXE

9.1. Formularul de analiza a procedurii

Nr. Crt.	Sectie/Compartiment	Nume si prenume sef/coordonator	Aviz favorabil/nefavorabil (cu precizarea explicita a observatiilor)
0.	Serviciul Managementul Calitatii	Ec. Carasel Livia	
1.	Manager	Ec. Nicolcea Gelu-Titel	
2.	Director Medical	Dr. Bancescu Ana-Maria	
3.	Director Ingrijiri	As. Tiru Gabriela Liliana	
4.	Secretar Comisie de Monitorizare	Ec. Scutaru Oana	
5.	Serviciul RUNOS	Ec. Lupas Laura	
6.	Compartiment Contencios	Cons. Juridic Szamosi Lavinea	

**SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.**



**PROCEDURA OPERATIONALA PRIVIND
PREVENIREA SI GESTIONAREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

PO-CIM-01/n

Ed. I Rev. 0

Pag.: 6/6

***NB**

Se considera validata procedura, in forma existenta, daca in termen de 10 zile de la difuzarea acesteia nu se notifica obiectii/completari, considerandu-se, la nivelul Serviciului Managementul Calitatii, ca s-a primit Aviz favorabil.

9.2. Proces Verbal de Instruire

9.3. FCI

10. CUPRINS

Nr. componentei in cadrul procedurii	Denumirea componentei din cadrul procedurii	Pagina
1.	Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea si aprobarea procedurii operationale	1
2.	Situatia editiilor si a reviziilor in cadrul editiilor procedurii operationale	1
3.	Lista cuprinzand persoanele la care se difuzeaza procedura	1
4.	Scop	1
5.	Domeniu de aplicare	2
6.	Documente de referinta	2
7.	Descrierea procedurii	2
8.	Responsabilitati	5
9.	Anexe	5
10.	Cuprins	6

**SPITALUL MUNICIPAL
"Sf. Ierarh dr. Luca" ONEȘTI
VALIDAT S.M.C.**