



Ministerul  
Sănătății



**GHID**  
**PRIVIND CONFLICTELE DE INTERESE ȘI**  
**INCOMPATIBILITĂȚI**



## CUPRINS :

I. Scopul ghidului .....	2
II. Domeniul de aplicare.....	2
III. Documente de referință.....	2
IV. Definiții, tipuri de conflicte de interese și enumerarea gradelor de rudenie și afinitate.....	3
V. Conflicte de interese reglementate pentru domeniul sănătății.....	7
VI. Incompatibilități reglementate pentru domeniul sănătății.....	7
VII. Mențiuni finale .....	9

## **I. Scopul Ghidului**

Ghidul privind conflictele de interese și incompatibilități denumit în continuare „Ghid” este conceput pentru a oferi suport personalului propriu în vederea identificării acelor situații definite de legislația națională și europeană aplicabilă precum și de normele proprii, care pot plasa personalul Institutului într-o situație de conflict de interese sau incompatibilitate în cadrul Institutului.

## **II. Domeniul de aplicare**

Prevederile acestui Ghid produc efecte pentru tot personalul din cadrul Institutului Regional de Oncologie Iași, de la numire/angajare/încheiere contract/convenție și până la încetarea raportului de serviciu/de muncă/colaborare în cadrul Institutului indiferent de :

- funcția detinută;
- statutul în cadrul Institutului: personal de conducere/execuție/colaborator;
- durata raportului de serviciu/raportului de muncă – determinată sau nedeterminată/convenții/contracte prestări servicii;
- timpul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă (normă întreagă sau fracțiuni de normă);
- vârsta, apartenența națională, rasă, etnie, religie, opțiune politică origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, responsabilitate familială sau apartenență sindicală.

Personalul nou angajat în cadrul Institutului va lua la cunoștință de conținutul Ghidului la angajare, semnând de luare la cunoștință în acest sens, odata cu instructajele specifice efectuate la angajare.

## **III. Documente de referință**

3.1 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;

3.2 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;

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

3.4 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;

3.5 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3.6 H.G nr.1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pentru anii 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

3.7 O.U.G. nr 57/20189 privind codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;

3.8 Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

3.9 Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Ministri ai Consiliului Europei;

3.10 Reglementări interne: Regulament de Organizare și Funcționare; Regulament intern; Codul de conduită etică al personalului contractual și colaborator al IRO Iași.

#### **IV. Definiții, tipuri de conflicte de interes și enumerarea gradelor de rudenie și afinitate.**

##### **4.1 Definiții**

Conflictul de interese are multiple definiții (în dreptul internațional, al UE ori în dreptul național), neexistând însă, în acest moment, o definiție unică; conflictul de interese este o instituție juridică complexă ce reunește atât norme de drept penal, cât și de drept administrativ. Conflictul de interese privește situația în care o persoană este implicată în mai multe interese (financiare sau de altă natură) ce pot corupe sau afecta major luarea deciziilor corecte și imparțiale (de către acea persoană sau organizație). Prezența unui conflict de interese nu duce automat la fapte de corupție sau la luarea unor decizii incorecte. Prin urmare, un conflict de interese poate fi descoperit și reglementat înaintea apariției unui act de corupție. Legislația română reglementează conflictul de interese, iar încălcările în materia conflictului de interese sunt sancționate de legislația administrativă și penală.

Potrivit art. 70-71 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 interes 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 Organizației pentru cooperare și dezvoltare economică (OECD) ”Conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui oficial public. Conflictul de interese apare atunci când interesele oficialului public ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale”.

Reglementările privind conflictul de interes în spațiul public se concentrează, în principal, pe evidențierea posibilelor interese personale de ordin financiar, economic sau de altă natură. Interesele pot fi:

- nefinanciare – spre exemplu: avansarea în carieră, publicarea unei cărți, îmbunătățirea propriei imagini, a reputației, dobândirea ori menținerea unei poziții onorifice etc.;
- financiare/economice care, la rândul lor, pot fi clasificate în interese personale directe (spre exemplu, în domeniul achizițiilor publice, în cazul în care persoana cu funcție de decizie este în același timp și acționar al unui candidat/ofertant), 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);
- de altă natură – care pot fi în legătură cu viața de familie, viața sentimentală, politică, profesională. Spre exemplu, ”o persoană cu funcție de decizie din cadrul autorității contractante și conducătorul unui operator economic participant la procedura de achiziții publice au responsabilități în cadrul aceluiasi partid politic, iar persoana cu funcție de decizie nu își exercită cu imparțialitate atribuțiile ce îi revin în cadrul achiziției respective, punând interesul privat al colegului de partid (câștigarea licitației) înaintea interesului public pe care are obligația să-l urmărească”

**În Codul de conduită etică al personalului contractual și colaborator al IRO Iași, înregistrat sub nr 5465/28.02.2020 și aprobat în Comitet Director, art 4 pct 6 definește conflictul de interese astfel : *acea situație sau împrejurare în care interesul personal direct sau indirect al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.***

**Interesul public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către unitatea sanitară a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care Romania este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

**Interes personal** – orice avantaj material sau altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, de către personalul contractual, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției, condiționând desfășurarea activității de serviciu.

Din interpretarea definițiilor acordate conflictului de interese în legislația națională, europeană și preluate în Codul de conduită etică propriu se poate sintetiza că: ***”Conflictul de interese reprezintă orice situație în care un individ se află în poziția de a valorifica capacitatea sa profesională sau de serviciu, într-un fel sau altul, pentru beneficiul propriu”.***

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:**

Conflictele de interese pot fi de mai multe tipuri; în literatura de specialitate se face distincție între conflictul de interese potențial, conflictul de interese actual și conflictul de interese consumat.

**Conflictul de interese potențial** - apare în situația în care subiectul are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui să adopte o decizie.

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 care este numit într-o comisie de concurs (pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant) se află în conflict de interese potențial în situația în care o rudă/afin/colaborator anterior al său candidează la acel concurs;
- 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. Ca și cerință de conduită se recomandă: **Transparența**.

**Conflictul de interese actual** - apare în momentul în care subiectul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau ar avantaja un apropiat al său sau un 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 achiziții, dacă respectiva ofertă a fost întocmită de către o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale sau dacă firma respectivă este deținută de unul dintre aceștia;
- un angajat care este numit într-o comisie de concurs (pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant) se află în conflict de interese actual cu candidatul în situația în care acesta din urmă este rudă/afin/colaborator anterior al său;
- 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.

Conform prevederilor art 79 pct 2) 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, 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. Conflictul de interese actual, pentru care nu sunt dispuse acțiuni de încetare imediată poate conduce la atragerea răspunderii penale a persoanelor responsabile.

În acest caz se recomandă ca și cerință de conduită: **Abținerea**

**Conflictul de interese consumat** - presupune existența unor interese personale în momentul participării la luarea unei decizii. Apare atunci când persoana în cauză nu s-a abținut de la luarea deciziei și implică aplicarea sancțiunilor legale.

### 4.3 Grade de rudenie și afinitate

Pentru a nu exista confuzii redăm mai jos gradele de rudenie și afinitate așa cum sunt reglementate de Legea nr 287/2009-Codul civil astfel:

4.3.1 Gradele de rudenie se aplică după cum urmează:

- gradul I: părinți și copii;
- gradul II: frați, bunici, nepoți;
- gradul III: unchi, mătuși, nepoți frate;
- gradul IV: veri primari.

4.3.2 Gradele de afinitate (relația de afinitate apare între un soț/soție și rudele celui alt soț/soție) și se aplică după cum urmează:

- gradul I: socrii nora/ginerele;
- gradul II: cumnatele și cumnații;
- gradul III: unchi și soțiile nepoților de frate;
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora.

Conform art 185 pct. 11 din Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății ”Șeful de secție, șeful de laborator și șeful serviciului medical vor face publice, prin declarație pe propria răspundere, afișată pe site-ul spitalului și al autorității de sănătate publică sau pe site-ul Ministerului Sănătății ori, după caz, al Ministerului Transporturilor pentru unitățile sanitare subordonate acestuia, legăturile de rudenie până la gradul al IV-lea inclusiv cu personalul angajat în secția, laboratorul sau serviciul medical pe care îl conduc”.

Potrivit cerințelor art 188 din Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății ”Persoanele cu funcții de conducere și control din cadrul spitalului public, inclusiv managerul, membrii comitetului director, șefii de secție, de laborator sau de serviciu medical și membrii consiliului de administrație, au obligația de a depune la spitalul în cauză o declarație de interese, precum și o declarație de avere potrivit prevederilor Legii nr. 176/2010, cu modificările ulterioare, în termen de 30 zile de la numirea în funcție”.

Declarațiile vor fi transmise Agenției Naționale de Integritate, în termen de cel mult 10 zile de la primire de către persoanele din cadrul spitalului desemnate cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese. În termen de 10 zile declarațiile de avere și de interese vor fi transmise și Ministerului Sănătății în vederea implementării obiectivelor de creștere a integrității și prevenire a corupției în sistemul de sănătate prevăzute de legislația în vigoare. Declarațiile de avere și de interese se actualizează ori de câte ori intervin modificări în situația persoanelor în cauză; actualizarea se face în termen de 30 de zile de la data apariției modificării, precum și a încetării funcțiilor sau activităților.

Declarațiile se afișează pe site-ul Institutului.

## V. Conflicte de interese reglementate pentru domeniul sănătății

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare **constituie conflict de interese în spitalele publice:**

- 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, privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații comerciale cu spitalul la care persoana în cauză exercită sau intenționează să exercite funcția de manager. Această dispoziție se aplică și în cazurile în care astfel de părți sociale, acțiuni sau interese sunt deținute de către rudele ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ale persoanei în cauză;
- deținerea de către soțul/soția, rudele managerului ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a funcției de membru în comitet 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 ;
- alte situații decât cele prezentate mai sus în care managerul sau soțul/soția, rudele ori afinii managerului până la gradul IV inclusiv au un interes de natură patrimonială care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a funcției de manager;
- prevederile legale menționate mai sus se aplică în mod corespunzător și persoanelor care ocupă funcții specifice Comitetului Director precum și, șefilor de secții, șefilor de laborator și de serviciu medical din spitalele publice sub sancțiunea rezilierii contractului de administrare și a plății de despăgubiri pentru daunele cauzate spitalului.

## VI. Incompatibilități reglementate pentru domeniul sănătății

Potrivit prevederilor art. 80 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, cu modificările și completările ulterioare, *”Incompatibilitățile privind demnitățile publice și funcțiile publice sunt cele reglementate de Constituție, de legea aplicabilă autorității sau instituției publice în care persoanele ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică își desfășoară activitatea (...)*”.

În sens larg incompatibilitatea reprezintă o limitare a capacității persoanei de a ocupa o anumită funcție publică sau de a se angaja pe un anumit post, ca urmare a faptului ca aceasta desfășoară deja anumite activități.

Incompatibilitățile reprezintă restricții de la regula libertății cumulului de funcții și de obicei ele pornesc din necesitatea evitării conflictelor de interese.

Incompatibilitățile nu se confundă cu interdicțiile, care privesc un anumit tip de comportament în perioada în care angajatul se află într-o anumită funcție, cum ar fi interdicția de a face politică.



În cazul incompatibilităților generale, angajatului respectiv i se interzice desfășurarea oricărei alte activități. Fac în general excepție funcțiile didactice din învățământul superior și uneori și cele din cercetare, care se pot cumula cu orice altă activitate sau funcție publică.

În cazul incompatibilităților speciale avem în vedere interdicția de a desfășura anumite activități, cu privire la care legiuitorul socotește ca ar avea potențialul generării unui conflict de interese. În acest caz, reglementarea este mai precisă, iar incompatibilitatea este reglementată cu referire directă la eliminarea riscului de conflict de interese.

Incompatibilitățile din domeniul sănătății nu se referă doar la salariații bugetari, ci la toate categoriile de angajați. Acestea au rolul de a evita riscul de conflicte de interese, atât în activitatea de management spitalicesc, cât și în activitatea medicală propriu-zisă.

Prevederile Legii nr 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu completările și modificările ulterioare stabilesc incompatibilități pentru personalul cu funcții de conducere din cadrul spitalului public astfel:

1. Funcția de manager persoană fizică este incompatibilă [art 178, alin 1, lit a) –g)] cu:

- a) exercitarea oricăror alte funcții salarizate, nesalarizate sau/și indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare științifică, de creație literar-artistică și a funcțiilor sau activităților din cadrul comisiilor de specialitate ale Ministerului Sănătății;
- 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, privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Exercitarea profesiei de medic este incompatibilă cu:

- calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;
- starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale.

3. Exercitarea profesiei de farmacist este incompatibilă cu:

- profesia de medic;
- oricare ocupație de natură a aduce atingere demnității profesiei de farmacist sau bunelor moravuri, conform Codului deontologic al farmacistului;
- starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei de farmacist.

4. Calitatea de membru cu funcții specifice în Comitetul Director este incompatibilă (Legea 95/2006 art. 181, pct 9) cu:

- desfășurarea de activități didactice sau de cercetare științifică finanțate de către furnizori de bunuri și servicii ai spitalului respectiv;
- exercitarea oricărei activități sau oricărei alte funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;
- exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;
- exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;
- exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;
- exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Calitatea de șef de secție, de laborator și de serviciu medical din spitalul public este incompatibilă, sub sancțiunea rezilierii contractului de administrare (conform Legii 95/2006 art 185, pct 15) cu:

- exercitarea oricărei activități sau oricărei alte funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;
- exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;
- exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;
- exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

6. Persoanele care îndeplinesc funcția de manager pot desfășura activitate medicală în instituția respectivă, cu respectarea programului de lucru prevăzut în contractul de management, fără a afecta buna funcționare a spitalului.

7. Personalul de specialitate medico-sanitar care ocupă funcții de conducere specifice comitetului director poate desfășura activitate medicală în unitatea sanitară respectivă. Programul de lucru se stabilește de comun acord cu managerul spitalului.

8. Membrii comitetului director, șefii de secție, șefii de laboratoare sau șefii de servicii medicale nu mai pot desfășura nicio altă funcție de conducere prin cumul de funcții cu excepția funcțiilor din structurile de conducere în instituțiile de învățământ superior de stat sau particular.

9. Calitatea de șef de secție, șef de laborator și șef de serviciu medical este compatibilă cu funcția de cadru didactic universitar.

## **VII Mențiuni finale:**

Evaluarea conflictelor de interese și a incompatibilităților se efectuează de către reprezentanții Agenției Naționale de Integritate, în conformitate cu prevederile Legii 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.

Abaterile de la încălcarea regimului conflictelor de interese și incompatibilităților sunt sancționate administrativ, contravențional sau penal după caz .

În termen de 5 zile calendaristice de la aprobarea în Comitet Director al prezentului Ghid, șefii de secție/laboratoare, șefii de birou/responsabilii de compartimente au obligația însușirii și respectiv a prelucrării acestuia cu personalul din subordine/coordonare, sub semnătură de luare la cunoștință și conformare.

De asemenea ghidul se va difuza prin:

- postarea pe pagina de internet a Institutului;
- postarea pe pagina de intranet a Institutului și informarea personalului pe mail cu privire la acest fapt;

Tot personalul Institutului Regional de Oncologie Iași este obligat să cunoască și să respecte întocmai recomandările și prevederile Ghidului și este direct răspunzător pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și respectarea regimului incompatibilităților corespunzător cu funcția deținută în cadrul Institutului.

Avizat,

**Manager,**

Ec. Mirela GROSU

**Consilier Juridic,**

Jr. Daniela MINASTIREANU

Sef Birou RUNOS,

Ec. Claudia PATRICHE